



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Psychologiczne wyznaczniki radzenia sobie bezrobotnych kobiet

Author: Agnieszka Wilczyńska-Kwiatek

Citation style: Wilczyńska-Kwiatek Agnieszka. (2007). Psychologiczne wyznaczniki radzenia sobie bezrobotnych kobiet. "Chowanna" (2007, t. 1, s. 39-52).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

„Chowanna”	Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego	Katowice 2007	R. L (LXIII)	T. 1 (28)	s. 39–52
------------	--	---------------	-----------------	--------------	----------

Praca i bezrobocie

Agnieszka WILCZYŃSKA-KWIATEK

Psychologiczne wyznaczniki radzenia sobie bezrobotnych kobiet

Wprowadzenie

Skuteczne radzenie sobie z brakiem pracy to w obecnych czasach wyzwanie dla osób o sporym potencjale własnych umiejętności i doświadczeń. Analizując strukturę zatrudnienia, nietrudno zauważyć, że nawet na mniej wymagające stanowiska pracy przyjmowane są osoby o najwyższych kwalifikacjach, ponadto przeważa wskaźnik zatrudnienia mężczyzn nad wskaźnikiem poziomu zatrudnienia kobiet. W obecnych czasach podkreśla się fakt niekorzystnej sytuacji kobiet na rynku pracy, niski wskaźnik ich zatrudnienia, a wysoką stopę bezrobocia.

Niniejszy artykuł przybliży zagadnienie radzenia sobie z brakiem pracy przez kobiety, których sytuowanie na rynku pracy określane jest przez wielu badaczy jako „gorsze”, dla których „szklany sufit” porównań z mężczyzną jest barierą awansu zawodowego i możliwości zajmowania wyższych stanowisk (T i t k o w, 2003).

Przeprowadzone badania są efektem poszukiwań autorki w obrębie problematyki indywidualnych sposobów radzenia sobie z brakiem pracy przez kobiety w zależności od posiadanych cech.

Zastanawia odpowiedź na współczesne pytanie: W jakim stopniu zwiększenie zatrudnienia kobiet w obecnych czasach zależy od ich osobistych kompetencji i konstruktów osobowości, a w jakim jest wynikiem podziału

na role społeczne, specyfiki lokalnego środowiska, przypadku, znajomości, szczęścia *etc.* Co sprawia, że bezrobocie kobiet jest bardziej długotrwałe od bezrobocia mężczyzn i coraz trudniej jest zdobyć stabilne i satysfakcjonujące miejsce pracy, a jednocześnie stałe źródło dochodu?

Należy podkreślić, że bezrobocie jest jednym z bardziej złożonych, dynamicznych zjawisk, które ma wymiar nie tylko ekonomiczno-gospodarczy, ale przede wszystkim psychospołeczny. Złożoność tego zjawiska wyraża się zarówno po stronie uwarunkowań, jak i konsekwencji braku pracy dla samych bezrobotnych, ich rodzin, środowiska społecznego.

Psychologiczna charakterystyka grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym podkreśla powszechność i długotrwałość obecnego bezrobocia. Statystyki w całym kraju pokazują przeważający udział w grupie osób bezrobotnych – kobiet, zwłaszcza młodych albo wieloletnich pracownic branż restrukturyzowanych.

Bezrobocie kobiet stało się stygmatem dzisiejszych czasów, zwłaszcza w rejonach o mniejszej podaży pracy, biedniejszych, słabiej rozwiniętych przemysłowo, gdzie konkurencja jest duża, a miejsc pracy – zdecydowanie mniej niż osób chcących się zatrudnić.

Płeć, jak się okazuje, stanowi istotny wyznacznik sposobu radzenia sobie zarówno w sytuacji pracy, jak i w sytuacji bezrobocia. Stereotypy w zakresie pełnionych ról społecznych i zawodowych sugerują zarówno kobietom, jak i mężczyznom określone zachowania zaradcze, dostępne stanowiska i zawody. Zgodnie z naciskami kulturowymi kobieta zajmuje się domem i opiekuje się dziećmi, a mężczyzna szuka zatrudnienia (T i t k o w, 2003; B a ń k a, 2002). Niewiele historii rodzinnych przełamuje ten stereotyp i pozwala kobiecie realizować się zawodowo, a mężczyźnie – zajmować się prowadzeniem domu. Zwykle, będąc bezrobotną, kobieta stara się zapewnić rodzinie dostępne świadczenia socjalne – poszukując jednocześnie takiej pracy, która pozwoli na kontynuowanie zadań rodzinnych.

Rosną wymagania wobec pracujących kobiet, także wychowujących małe dzieci. Pracodawcy oczekują od nich pełnego zaangażowania czasowego w wykonywaną pracę, pozostawiania w razie potrzeby po godzinach i dyspozycyjności w wybrane dni wolne. Konflikt stawianych przez siebie samą i oczekiwania społeczne wymogów utrudnia skuteczne radzenie sobie na rynku pracy. Mężczyźni częściej zatrudniają się w pracy zmianowej, zlecanej, na zastępstwo – korzystając z różnych form zatrudnienia elastycznego. Kobieta zapewniając stabilizację rodzinie, przez swoją rolę społeczną staje się mniej mobilna zawodowo, pracuje chałupniczo lub dorywczo z wyłączeniem pracy zmianowej i tej poza miejscem zamieszkania. Dyspozycyjność czasowa i przestrzenna kobiet jest dodatkowo ograniczana przez spostrzegane własne, zawężone możliwości działania lub przez pryzmat adresowanych wobec niej stereotypów otoczenia społecznego. W wielu przy-

padkach jest oczywiste, że pracodawcy chętniej przyjmują do pracy mężczyzn w sytuacji starania się o to samo stanowisko przez kobietę.

Poczucie zawężonego terytorium rozwoju zawodowego wpływa na pogorszenie funkcjonowania psychicznego i społecznego kobiety, spadek motywacji, a w miarę upływu bezrobocia – na zachwianie poczucia własnej tożsamości zawodowej, zmianę spostrzeganego wizerunku własnego, spadek wiary w siebie i obniżenie samooceny (Wilczyńska-Kwiatek, 2004).

Zmiany makroekonomiczne w obrębie rynku pracy spowodowały, że na przestrzeni ostatnich lat struktura bezrobocia uległa znacznemu pogorszeniu. Bezrobocie kobiet jest obecnie sygnowane jako długotrwałe i zagrażające wykluczeniem społecznym. Strategia rozwoju poszczególnych województw zakłada intensyfikację działań wspierających, kierowanych do kobiet.

Jak podają statystyki, w województwie śląskim w latach 2003–2004 ponad 50% bezrobotnych stanowiły osoby pozostające bez pracy ponad 12 miesięcy, a prawie 30% to osoby bezrobotne szukające pracy przez ponad 2 lata.

Także wykształcenie wyższe przestało stanowić przepustkę do pracy – w ostatnich latach najsilniej, bo czterokrotnie, wzrosła liczba bezrobotnych posiadających wysokie kwalifikacje i ukończone studia.

Długotrwałe bezrobocie kobiet zagraża dewaluacją posiadanych zasobów intelektualnych i zawodowych. Zarówno obiektywnie, jak i w subiektywnym widzeniu siebie jako osoby niepracującej tracą na aktualności i ważności uzyskane dyplomy, umiejętności, wiedza nabyta w toku nauki szkolnej lub przygotowania zawodowego. Badania wskazują, że po dłuższym okresie przebywania bez pracy specyficznym sposobem radzenia sobie osób długotrwałe bezrobotnych nie jest poszukiwanie nowej pracy, ale radzenie sobie w obrębie sytuacji bezrobocia (Warr, 2004). Słabnie bowiem system motywacyjny, siła niezbędnych mechanizmów obronnych pozwalających radzić sobie z odmową i przyjmowaniem porażki (Bielecki, Nowicki, 1991).

Bezrobocie w koncepcjach fazowych

Zjawisko długookresowości bezrobocia jest zjawiskiem niekorzystnym zarówno z punktu widzenia problemu walki z bezrobociem, jak i z powodu psychologicznych konsekwencji długotrwałej dezaktywacji. Długie pozostawanie bez pracy powoduje nie tylko deprecjację dotychczas zgromadzonego (w procesie edukacji i doświadczeń zawodowych) kapitału ludzkiego, ale

w dłuższej perspektywie niesie z sobą zagrożenie patologią społeczną. Badacze psychologicznych konsekwencji bezrobocia podają, że deprecjacja następuje szczególnie szybko, bo po 12 miesiącach przebywania w bezrobociu. Spada wówczas zaangażowanie jednostek w poszukiwanie pracy i oczekiwanie sukcesu, następuje zamknięcie się w sobie, bierne przystosowanie się do bezrobocia, inercja (H a y e s, N u t m a n, 1981). W przypadku znalezienia zatrudnienia mniejsze szanse na jego utrzymanie mają osoby długo niepracujące niż te o krótkim stażu bezrobotnego. Długotrwałe poszukiwania pracy powodują izolację społeczną, zależność od innych, poczucie niskiego statusu i upokorzenia; pogarszają jednocześnie samopoczucie psychiczne, nasilając zaburzenia w sferze intra- i interpersonalnej (K e l v i n, J a r r e t t, 1985)

W literaturze przedmiotu funkcjonuje kilka teorii wyjaśniających zachowanie się człowieka w sytuacji utraty pracy i w sytuacji bezrobocia. Kłasyfikacyjny Model Adaptacji do Bezrobocia autorstwa B. Zawadzkiego i P.F. Lazarsfelda (L a z a r s f e l d, 1935), ukazuje związek pomiędzy upływającym czasem a zmianami w zachowaniu i przeżyciach człowieka w sytuacji utraty pracy.

Podstawą modeli fazowych jest założenie, że okres pozostawania bez pracy nie jest jednorodny i podlega zmianom, które wpływają na sposób zachowania się i stan psychiczny osoby bezrobotnej. Wyróżnia się sześć następujących po sobie faz. Pierwszą fazą jest szok po utracie pracy, który następuje bezpośrednio po zwolnieniu. W człowieku pojawia się wówczas poczucie pokrzywdzenia, klęski i porażki życiowej, przygnębienia oraz lęku przed przyszłością. Skutkiem przeżytego szoku jest faza druga, w której pojawiają się apatia i ośpienie. Kolejną trzecią fazę charakteryzuje pogodzenie się z sytuacją bezrobocia i optymizm, często nierealistyczny. W tym okresie następuje względne odzyskanie równowagi psychicznej, która pozwala osobie bezrobotnej przystosować się do nowych okoliczności i podjąć aktywne działania zaradcze. Wraca poprawa samopoczucia i wiara w siebie. Jednak jeśli jednostka wciąż nie uzyskuje pracy, pojawiają się pesymizm i rezygnacja – faza czwarta – a w rezultacie bezskutecznych starań o pracę oraz wyczerpywania się oszczędności człowiek zaczyna doświadczać poczucia beznadziejności, a nawet utraty sensu życia. Mogą pojawiać się kłopoty zdrowotne oraz ataki lęku. Przedłużający się czas bez pracy pogłębia przygnębienie, które przeradza się niekiedy w stan skrajnej depresji. Wyrazem najtrudniejszych przeżyć są pojawiające się myśli samobójcze, dążenie do izolacji społecznej, redukcja oczekiwań i dążeń życiowych – charakteryzowane jako faza piąta: fatalizm i apatia. Ostatnia szósta faza – labilność emocjonalna – dotyczy osób bardzo długo bezrobotnych, polega na incydentalnych momentach aktywności i bierności, wahaniach nastroju, oscylowaniu pomiędzy nadzieją i beznadziejością.

Bardziej współczesne raporty, dotyczące porównań okresów funkcjonowania osób bezrobotnych po utracie pracy, opisują przedstawione zależności w obrębie trzech szerokich etapów (H a y e s, N u t m a n, 1981). W obrębie pierwszego z nich można zidentyfikować wstępną fazę szoku i unieruchomienia, po której następuje okres charakteryzujący się ponowną nadzieją, optymizmem i tendencją do minimalizacji zmiany, jaka zaszła w życiu jednostki, lub nawet wypierania faktu, że zaszła jakaś istotna zmiana. Drugi etap dotyczy myśli i emocji, związanych z poczuciem, że i „tak sprawy jakoś się potoczą”; towarzyszą temu często stany depresji lub postawy eskapistyczne. Jednostka akceptuje wówczas fakt, że nastąpiła zmiana, i zaczyna zdawać sobie sprawę z bezpowrotnego odcięcia się od przeszłości. Próbuje stopniowo badać nowe relacje i poszukiwać ich pomiędzy sobą a sytuacją, w której się znalazła. Jeśli bezrobocie przedłuża się i jeśli próby uzyskania pracy zawodzą, musi ona znaleźć i zaakceptować swoją „nową tożsamość”. Ten proces charakteryzowany jest przez badaczy w trzecim etapie.

Sytuacja kobiet na rynku pracy

Konieczność funkcjonowania w rzeczywistości przedłużającego się bezrobocia dotyka w ostatnich latach przede wszystkim kobiet (W o j e w ó d z k i U r z ą d P r a c y, 2004). Pomimo relatywnego wyrównywania się poziomu bezrobocia ze względu na płeć, będącego konsekwencją restrukturyzacji gałęzi przemysłu ciężkiego, zauważa się zdecydowanie niższy wskaźnik zatrudniania kobiet. Związane jest to zarówno z mniejszą mobilnością zawodową kobiet, jak i z mniejszym zainteresowaniem pracodawców w zakresie przyjmowania kobiet do pracy. Bezrobocie kobiece wydłuża się w czasie i rośnie jego stopa w stosunku do bezrobocia mężczyzn. Kobiety są spostrzegane jako mniej mobilne przestrzennie – niechętnie podejmujące pracę związaną z dojazdami, pracę w nadgodzinach lub związaną z przebywaniem poza miejscem zamieszkania. Wciąż zauważa się znaczną lukę pomiędzy wynagradzaniem kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem – pensje mężczyzn są średnio wyższe o 43% od pensji kobiet. Wynik ten jest podobny w wielu krajach Unii Europejskiej (B o n i, 2003). W najtrudniejszej sytuacji są kobiety wychowujące dzieci lub będące gospodyniami domowymi, kobiety z niewielkim stażem pracy, a także kobiety długotrwale bezrobotne.

Na rynku pracy i na rynku bezrobocia zarysowują się pewne prawidłowości związane z zatrudnianiem kobiet; znajdują one realne odzwiercie-

dlenie w statystykach i analizach rynku zatrudnienia (Wojewódzki Urząd Pracy, 2004):

1) w populacji kraju kobiety stanowią średnio 54% wszystkich osób bezrobotnych (w woj. śląskim 56%);

2) bezrobocie kobiet wzrosło gwałtownie (o ok. 89%) w stosunku do sprzed 6 lat;

3) stagnacja i długookresowość bezrobocia kobiet (w strukturze bezrobotnych kobiet dominują pozostające bez pracy przez okres powyżej 12 miesięcy);

4) wzrost wśród osób bezrobotnych liczby kobiet pomiędzy 24. a 44. rokiem życia;

5) zwiększony udział wśród kobiet bezrobotnych kobiet bez stażu pracy;

6) wzrost, wśród osób bezrobotnych, liczby kobiet z wykształceniem wyższym;

7) poszukiwanie zatrudnienia średnio 2 lata przez kobiety długotrwale bezrobotne (64%).

Sytuacja kobiet na obecnym trudnym rynku pracy jest wyraźnie regulowana pełnioną przez nie funkcją rodzinną i stereotypowym postrzeganiem zaangażowania zawodowego kobiet jako niepełnego. Wzrost liczby bezrobotnych kobiet w grupie osób do 44. roku życia to sygnał, że coraz trudniej znaleźć pracę w okresie związanym z pełnieniem roli matki. Podobnie można interpretować analizy rynku pracy pokazujące wzrost bezrobocia wśród osób bez stażu, po ukończeniu szkół i studiów wyższych. Start zawodowy ludzi młodych jest utrudniony, ponieważ bez doświadczenia zawodowego mają jeszcze mniejsze szanse na pracę. Kobiety spostrzegane są dodatkowo jako pracownicy mniej stabilni zawodowo, przerywający pracę z powodu macierzyństwa, biorący częściej urlopy. Jeszcze trudniej znaleźć im pracę po kilkumiesięcznym okresie stagnacji, odizolowania od praktyki zawodowej i możliwości zdobywania aktualnej wiedzy.

Autostereotypowe spostrzeganie siebie przez kobiety stanowi rodzaj dodatkowego samoutrudnienia. Kobiety pełniące aktywne funkcje związane z macierzyństwem i wychowaniem dzieci mają poczucie ograniczonej mobilności przestrzennej, która faktycznie zawęża możliwości dostosowawcze. Matki wychowujące kilkoro dzieci są przekonane o swoich realnie mniejszych szansach pełnego udziału w życiu społecznym i zawodowym, wycofują się z realizacji ambitnych celów zawodowych, zadowolają się pracami mało płatnymi, poniżej własnych kompetencji, w czasie przebywania dziecka w instytucji opiekuńczej. Poszukują wsparcia w instytucjach społecznych, zmniejszają własne oczekiwania, obniżają samodzielność, rezygnują z aspiracji (Reszke, 1999).

Kobiety częściej niż mężczyźni przejawiają wyuczoną bezradność, niską samoocenę, niewiarę we własne siły, poczucie podległości w stosunku do partnera w kwestiach zawodowych i zarobkowych (Bańka, 1992).

Kobiety spotykają się z wieloma formami dyskryminacji w życiu zawodowym – począwszy od momentu startu zawodowego aż po realizowanie obowiązku pracy i uzyskiwane wynagrodzenie. Kobietom stawiane są z jednej strony wyższe wymagania dotyczące wykształcenia i posiadanych kompetencji, z drugiej strony oczekuje się od nich zobowiązania, że będą wywiązywały się z roli matki (T i t k o w, 2003). Ograniczony jest także zakres zawodów realizujących stereotyp kobiecy (S t r y k o w s k a, 1992). W staraniu się o pracę w pozostałych zawodach konkurencja jest ogromna.

Okres transformacji przyniósł spadek aktywności zawodowej kobiet. Ich aktualna sytuacja społeczna i zawodowa jest określana jako rzeczywiście trudna. To sytuacja zagrożenia i niepewności, pełna identyfikowanych przez kobiety upokorzeń. Problemy piętrzą się już na etapie próby zdobycia pracy – rekrutacji i selekcji. Kobiety znoszą więcej odmów przyjęcia do pracy i niższych propozycji wynagrodzeń, na pokrewnych stanowiskach stawia się im większe oczekiwania zawodowe (j.w.).

Barriere zewnętrzne mają wpływ na budowanie barier wewnętrznych, wycofywanie się z aktywności, unikanie porażek. W sytuacji wielu przeszkód w pełnym uczestniczeniu kobiet w życiu zawodowym zastanawia fakt, w jaki sposób potencjał własny, jaki posiadają jednostki, wpływa na ich radzenie sobie w sytuacji bezrobocia. Przy współcześnie wysokich statystykach bezrobocia należy założyć, że wśród osób bezrobotnych znajdują się także kobiety o dużym potencjale w zakresie inteligencji, odpowiedzialności, wyposażone w cechy poszukiwane u pracowników, takie jak pragmatyzm, sprawność myślenia, komunikatywność i inne. Jak funkcjonują na rynku pracy i rynku bezrobocia? Pytanie to stało się inspiracją do niniejszych badań.

Metoda

Postawiono następujący problem badawczy: Czy istnieje związek pomiędzy wybranymi właściwościami psychologicznymi kobiet a ich sposobem radzenia sobie w sytuacji długotrwałego bezrobocia, w świetle koncepcji fazowego przeżywania bezrobocia?

Wybór metody i zmiennych do badań były podyktowane reprezentowanym przez wielu autorów stanowiskiem funkcjonalnym w tzw. szerokim ujmowaniu osobowości (M ą d r z y c k i, 1996). U podstaw tej koncepcji leży założenie, że człowiek jest istotą aktywną, a na jego funkcjonowanie mają wpływ trzy rodzaje czynników:

- zmienne warunkowe, w kontekście rzeczywistych działań jednostki – cechy, które wiążą się z motywacją i planami na przyszłość;
- zmienne instrumentalne – cechy, których wskaźnikiem jest maksymalny poziom wykonania czynności – czyli wiedza, doświadczenie, stopień inteligencji, styl funkcjonowania;
- zmienne modyfikacyjne – dotyczą pojęcia „ja”, czyli systemu autoschematów; to poznawcza generalizacja własnej osoby, która kieruje procesem informacji z nią związanych wiąże się z nią poczucie kontroli nad otoczeniem, przeświadczenie o własnej podmiotowości, tendencja do idealizowania własnego wizerunku.

Zgodnie z przyjętą koncepcją badano u kobiet:

1) plany na przyszłość (zwłaszcza plany zawodowe) oraz aktualny sposób ich realizacji:

a) plany badano jako wyraz dążeń, motywacji jednostki, a także jako element obecnego sposobu wdrażania ich, a zatem radzenia sobie w kontekście sytuacji bezrobocia; w tym celu wykorzystano przygotowany na potrzeby badań kwestionariusz;

2) sprawność myślenia:

a) konstrukt sprawności myślenia mierzony był niewerbalnym Testem Potencjału Intelaktu Ricana, skala wyników 1–10 sten (R i c a n, 1980).

3) koncepcję „ja”, która została zidentyfikowana na podstawie wybranych konstruktów:

a) umiejscowienie poczucia kontroli; konstrukt poczucia kontroli pozwala na wyjaśnienie i przewidywanie zachowań człowieka w sytuacjach typowych, w sytuacji podejmowania decyzji, aktywności społecznej, motywacji, pozwala różnicować osoby na wewnątrz- i zewnątrzsterowne, określa stopień poczucia kontroli nad otoczeniem; do badań wykorzystano test Delta, ze skalą wyników 1–14 punktów surowych (D r w a l, 1979);

b) obserwacyjna samokontrola; konstrukt, który pozwala różnicować osoby na posiadające wysoką obserwacyjną samokontrolę (typ pragmatyka) i niską (typ pryncypialisty tzw. zasadniczy); wyniki wskazują na większą zmienność między sytuacyjną zachowań pragmatyków w porównaniu z pryncypialistami; wynik pokazuje sposób zbierania i wykorzystywania informacji służących własnemu funkcjonowaniu; do badań wykorzystano Skalę Pragmatyzmu Snydera w adaptacji Wojciszke ze skalą wyników 1–29 punktów surowych (W o j c i s z k e, 1984);

c) potrzeba aprobaty społecznej rozumiana jako tendencja do idealizowania własnego wizerunku; do badań wykorzystano Skalę Kłamstwa ze skalą wyników 1–10 punktów surowych; zamieszczona jest w teście Delta; zawyżona potrzeba aprobaty społecznej przekłada się

na wysoką liczbę punktów w tej skali i oznacza tendencję do zniekształconej autoprezentacji.

Grupa badawcza

Badanie przeprowadzono w grupie 37 bezrobotnych kobiet. Uczestniczki były dobierane losowo spośród osób zarejestrowanych w powiatowych oddziałach Urzędu Pracy od ponad 12 miesięcy. Celem badania było opisanie potencjału jednostkowego osób oraz porównanie ich z indywidualnymi sposobami radzenia sobie w sytuacji długotrwałego bezrobocia (Wilczyńska-Kwiatek, 1993).

Procedura badawcza

Zgodnie z przyjętą koncepcją, do badań wybrano cztery konstrukty osobowości, określane jako względnie stabilne, charakterystyczne dla danej jednostki, pozwalające na ocenę jej funkcjonowania społecznego w relacji do innych i indywidualnym podejściu do realizacji zadań. Analizując wyniki badań, wzięto pod uwagę ich konstelację. Analizy jakościowej dokonywano na podstawie obliczonych wyników surowych skali „Delta” Drwala (Drała, 1979), „S-M” Snydera w adaptacji Wojciszke (Wojciszke, 1984) oraz wielkości sten w skali Ricana (Rican, 1980).

Rezultaty

Wyniki badań pokazały, że w każdym przypadku problem przeżywania indywidualnego bezrobocia i radzenia sobie z sytuacją braku pracy pozostawał w związku z psychologicznymi właściwościami danej osoby. Okazało się, że wyniki badanych kobiet można było kategoryzować w zakresie pragmatyzmu na wysokie wyniki – kobiet bardzo dobrze funkcjonujących w sytuacjach społecznych (tzw. pragmatyczne osoby) oraz na niskie wyniki – charakteryzujące osoby pryncypialne (tzw. zasadnicze, posługujące

się stałymi rozwiązaniami). Wyróżniono także osoby o wewnętrznym umiejscowieniu poczucia kontroli (wysoka odpowiedzialność, wewnątrzsterowność) i o zewnętrznym poczuciu umiejscowienia kontroli (niska odpowiedzialność, zewnątrzsterowność), osoby sprawne intelektualnie i o niskiej sprawności, oraz osoby o wysokiej (zniekształcające swój wizerunek) i niskiej potrzebie aprobaty społecznej (realnie prezentujące się).

W grupie wszystkich osób badanych wyróżniono dwie zewnętrzne, skrajne grupy osób, w obrębie których konstelacja otrzymanych wyników jednostkowych była porównywalna w zakresie poszczególnych konstruktów. Wyróżniono także trzecią grupę, w której uzyskano różnorodne wyniki.

W pierwszej grupie 12 osób otrzymało wysokie wyniki w skali pragmatyzmu, średnie lub wysokie wyniki w skali wewnątrzsterowności i potencjału sprawności intelektualnej oraz niskie wyniki w zakresie potrzeby aprobaty społecznej. Była to zatem grupa kobiet charakteryzująca się płynnym funkcjonowaniem społecznym, o dużych możliwościach przystosowawczych, odpowiedzialnych, o wysokich możliwościach intelektualnych.

W drugiej grupie 17 osób otrzymało niskie wyniki w skali pragmatyzmu (wysoki pryncypializm) oraz przeciętne lub niskie wyniki w skali wewnątrzsterowności, przeciętne lub niskie wyniki w teście potencjału sprawności intelektualnej oraz wysokie lub średnie wyniki w skali aprobaty społecznej. Zatem grupę tę stanowiły osoby realizujące tzw. sztywny program społeczny, charakteryzujące się nieelastycznymi rozwiązaniami społecznymi, przekonane o małym własnym wpływie na swoje życie, o wysokim zapotrzebowaniu na aprobatę ze strony innych, o przeciętnym potencjale sprawności intelektualnej.

Wyniki osób w trzeciej grupie osób były zróżnicowane i niezbędne – poddano je odrębnym analizom, nieobjętym niniejszym opracowaniem.

Porównywano otrzymane wyniki badań dwóch opisanych grup w zakresie konstruktów z planami na przyszłość.

Analiza planów jako przejawu sposobów radzenia sobie z sytuacją bezrobocia:

1. Grupa pierwsza. Kobiety z pierwszej grupy (N = 12) przedstawiały przemyślane plany działania i sposoby ich realizacji. Osoby cechowały podobne wyniki w zakresie badanych konstruktów, m.in. umiarkowane i wysokie poczucie wewnętrznej kontroli (3–8 pkt w skali Delta) oraz wysokie wyniki w skali obserwacyjnej samokontroli (od 15 do 22 pkt w skali „S–M” Snydera w adaptacji Wojciszke). W związku z przeżywaną sytuacją bezrobocia zgłaszały stany smutku lub przygnębienia. Podgrupa ta otrzymała niższe wyniki w skali aprobaty społecznej, wskazujące na realne przedstawianie siebie (1–5 pkt). Osoby te deklarowały chęć podjęcia pracy i podejmowały działania w kierunku jej znalezienia, zgłaszały niepokój istniejącym stanem zależności, oceniały sytuację, w jakiej się znalazły, jako możli-

wą do modyfikacji, zgłaszały deklaracje podjęcia pracy tymczasowej, umowy o dzieło, podjęcia części stanowiska pełnowymiarowego (*job sharing*). Ich plany zawierały rozwiązania w zakresie realnie dostępnych zasobów i w znacznej części były aktualnie realizowane pod postacią zapomóg, zainteresowania zatrudnieniem elastycznym, społecznego udzielania się pod różną postacią.

2. Grupa druga. Kobiety zakwalifikowane do tej grupy (N = 17) cechowała bierna akceptacja rzeczywistości, pesymizm i traktowanie bezrobocia jako stylu życia. Większość osób w tej grupie oczekiwało, że sprawy „muszą się jakoś potoczyć”. Znaczna podgrupa (N = 13) obciążała innych za swój obecny stan, pozostałe obwiniały siebie same (N = 4). Kobiety w tej grupie cechowały się w znacznej mierze umiejscowieniem poczucia kontroli na zewnątrz (najniższy wynik 7 pkt, najwyższy – 14 pkt) oraz zróżnicowanymi wynikami w skali obserwacyjnej samokontroli; wyniki w skali Potencjału Intelaktu były umiarkowane i umiarkowanie wysokie (najniższy 5 sten, najwyższy 7 sten) – świadczyły o przeciętnej i wyższej od przeciętnej sprawności myślenia. Plany, jakie przedstawiały kobiety w tej fazie, „były nierealne do spełnienia” lub przedstawiane jako „jeszcze nieprzemyślane”. Ich przygotowanie odsuwane było „na później – teraz i tak niewiele się da zrobić”. Większość wyników uzyskanych w skali aprobaty społecznej wskazywała na idealizowanie obrazu własnej osoby przez badane kobiety i wysoką potrzebę aprobaty społecznej (5–8 pkt).

Otrzymane wyniki pozwalają wnioskować o możliwym wpływie konstelacji wybranych konstruktów osobowości na sposoby radzenia sobie kobiet w sytuacji braku pracy. Dostrzeżone zbieżności wyników mogą wskazywać na to, że istnieje możliwość prognozowania funkcjonowania kobiet bezrobotnych w sytuacji długotrwałego bezrobocia na podstawie badań poszczególnych konstruktów i analizowania ich w kontekście innych danych. Potwierdzenie niniejszych wyników powtórzonymi badaniami podłużnymi przeprowadzonymi dwukrotnie w grupie bezrobotnych osób np. po utracie pracy i ponownie po okresie roku mogłoby przyczynić się do rozszerzenia zakresu wiedzy na temat psychologicznego przeżywania i radzenia sobie kobiet w sytuacji bezrobocia oraz utworzenia rzetelnego, adekwatnego programu pomocy.

Dyskusja

Oblicze polskiego bezrobocia, jego struktura i rozmiary wskazują na „kobięcy charakter” tego współczesnego zjawiska. Bezrobocie kobiet utrzy-

muje się wciąż na stałym, wysokim poziomie. Nie tylko psychologowie, ale i ekonomiści, i politycy zastanawiają się nad tym, jak wpłynąć na wzrost aktywności i mobilności grup osób niepracujących, zagrożonych wykluczeniem społecznym. W jaki sposób zaktywizować kobiety i jak zaangażować zawodowo ludzi młodych, dopiero wstępujących na rynek pracy? Jak działać, skoro pracy rzeczywiście brak?

Wdrażane i promowane są na rynku pracy nowe rozwiązania – pracy tymczasowej, zatrudnienia na zastępstwo, kontraktu menedżerskiego, leasingu pracowniczego, pracy w ramach wolontariatu, umowy zlecenia, umowy o dzieło i innych. Elastyczne zatrudnienie oferowane jest coraz częściej jako substytut stałego zatrudnienia, jednak nie spotyka się z zaufaniem i wystarczającym zainteresowaniem ani osób poszukujących pracy, ani pracodawców.

Brak pracy dotyczy głównie dwóch kategorii osób bezrobotnych – ludzi młodych i kobiet. Ludzie młodzi i absolwenci korzystają coraz częściej z ofert europejskich, szukają z powodzeniem zatrudnienia w innych krajach, natomiast kobiety wychowujące dzieci zdane są na lokalny rynek pracy.

Aktywizacja zawodowa grupy kobiet nie jest łatwym zadaniem ze względu na bariery identyfikowane zarówno po stronie samych kobiet, jak i otoczenia społecznego i zawodowego.

Analiza wyników badań długotrwale bezrobotnych kobiet pokazała znaczne zróżnicowanie posiadanego przez jednostki potencjału oraz wzmocniła przekonanie autorki, że przygotowanie skutecznego programu działania dla kobiet powinno obejmować kompleksową odpowiedź na zapotrzebowanie indywidualnych jednostek, dokładną diagnozę predyspozycji zawodowych, identyfikację domen rozwoju i konstruktywów osobowości związanych z indywidualnymi planami jednostki i sposobami radzenia sobie w sytuacji braku pracy.

Osoby funkcjonujące płynnie społecznie, o wysokim pragmatyzmie, wewnątrzsterowne i o dużym potencjale zasobów intelektualnych (pierwsza omówiona grupa) stanowią grupę osób potencjalnie zainteresowanych pracą nietypową, prezentujących plany i wyrażających chęć zaktywizowania się w różnych formach działalności zawodowej – tak aby zwiększać szanse zarobkowania, aktywnego funkcjonowania życiowego, rozwoju i korzystania z własnych zasobów. Osoby o niższym potencjale pragmatyzmu, lokujące odpowiedzialność na zewnątrz, stanowią grupę bardziej wymagającą, potrzebującą dodatkowego wsparcia i poszukiwania sposobu rozwoju zawodowego, np. we współpracy z indywidualnym doradcą zawodowym (*job coaching*).

Ze względu na zagrożenie marginalizacją społeczną osób, które zaliczyć można do grup największego ryzyka, powstają modele pomocy ukierunkowane na promowanie działań i postaw prozawodowych i prospołecz-

nych, zwłaszcza w środowiskach o wysokiej stopie bezrobocia. Programy wspierające środowiska osób bezrobotnych kreują programy kompleksowego oddziaływania zarówno na uczestnika projektu, jak i na lokalne środowisko. Budowane są środowiskowe grupy wsparcia i samopomocy prowadzone przez uczestników aktywności i animatora działań.

Wyniki badań pokazują, że budowa etosu pracy innej niż dotąd zawierać powinna element otwartości człowieka na zmiany na rynku pracy, pozbawiać lęku przed oceną, dawać poczucie realizowania siebie, bez narażania na stereotypowe widzenie siebie. Narzędzia wykorzystywane w ramach takich działań powinny służyć stworzeniu człowiekowi optymalnych warunków adaptacji społecznej i zawodowej przy korzystaniu z otoczenia naturalnej konkurencji gospodarczej.

Bibliografia

- Bandura A., 1982: *Self-efficacy mechanism in human agency*. „American Psychologist”, No. 37, s. 122–147.
- Bańka A., 1992: *Jak wygląda psychologiczny portret bezrobotnego?* W: Bańka A.: *Bezrobocie – podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań, s. 321.
- Budrowska B., 2002: *Regulamin i improwizacje, czyli o kulturowym skrypcie bycia matką*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2.
- Boni M., Żak-Rosiak E., 2002: *Bezrobocie – co robić? Poradnik outplacementu*. Suwałki.
- Drwal R.L., 1979: *Opracowanie kwestionariusza Delta do pomiaru kontroli*. „Studia Psychologiczne”, T. 18, z. 1.
- Hayes J., Nutman P., 1981: *Understanding the unemployment. The psychological effects of unemployment*. London–New York.
- Kelvin P., Jarrett J.E., 1985: *Unemployment. In social psychological effects*. London–New York–Sydney.
- Lazarsfeld P.F., 1935: *Marienthal*. London, s. 235.
- Mądrzycki T., 1996: *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk.
- Rican P., 1980: *Test potencjału intelektu*. Bratislava.
- Titkow A., 2003: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Warszawa.
- Warr P., 2004: *Psychologiczne skutki długotrwałego bezrobocia*. W: *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*. Red. T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka. Poznań.
- Wilczyńska-Kwiatek A., 1993: *Psychologiczne wyznaczniki zachowania się bezrobotnych kobiet w sytuacji braku zatrudnienia* [Niepublikowana praca magisterska. Uniwersytet Wrocławski].
- Wilczyńska-Kwiatek A., 2004a: *Psychologiczny portret własny w sytuacji utraty pracy*. W: „Psychologia. Badania i Aplikacje”. T. 6: *Bezrobocie jako wyzwanie*. Red. Z. Ratajczak. Katowice.

- Wilczyńska-Kwiatek A., 2004b: *Oczekiwanie rezultatów własnej skuteczności jako regulator zachowań zaradczych w sytuacji utraty pracy*. W: *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*. Red. T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka. Poznań, s. 119.
- Wilczyńska-Kwiatek A., 2004: *Psychologiczny autoportret jednostki i przewidywanie własnych zachowań zaradczych w sytuacji braku pracy*. W: *Kryzysy. Kataklizmy. Katastrofy. Zjawiska współczesnej cywilizacji*. Red. K. Popiołek. Poznań, s. 289.
- Wojciszke B., 1984: *Skala Pragmatyzmu*. „Przegląd Psychologiczny”, nr 4.